

O ALINHAMENTO ENTRE A ESTRATÉGIA DE GESTÃO DE PESSOAS E SUSTENTABILIDADE EM UMA PEQUENA EMPRESA: AMAZONGREEN

Marco Antonio Batista Silva¹
Lindolfo Galvão de Albuquerque²
Nildes Raimunda Pitombo Leite³

SILVA, M. A. B.; ALBUQUERQUE, L. G. de; LEITE, N. R. P. O alinhamento entre a estratégia de gestão de pessoas e sustentabilidade em uma pequena empresa: Amazongreen. **Rev. Ciênc. Empres. UNIPAR**, Umuarama, v. 13, n. 2, p. 193-216, jul./dez. 2012.

RESUMO: O presente artigo tem como objetivo central analisar o alinhamento entre gestão estratégica de pessoas e estratégia de sustentabilidade, com foco na responsabilidade socioambiental, em uma pequena empresa do setor de cosmético da Amazônia, chamada Amazongreen. Para consecução de tal objetivo, buscou-se identificar a estratégia de gestão de pessoas formulada pela organização; entender as práticas de gestão de pessoas desenvolvidas pela empresa; identificar os valores que direcionam a estratégia organizacional da Amazongreen; identificar as estratégias de sustentabilidade formuladas pela organização, bem como entender o processo de implementação de tais estratégias na empresa. A estruturação do artigo dá-se com a apresentação contextual do caso estudado; do referencial teórico dividido em sustentabilidade, gestão estratégica de pessoas e PMEs. Para este estudo foi adotada a abordagem de pesquisa qualitativa e a estratégia de pesquisa estudo de caso. Como técnicas de coleta de dados utilizaram-se: entrevistas, observações, análise documental e questionário. Para análise dos dados utilizou-se a análise de conteúdo. Os resultados encontrados apontam para a possibilidade de uma pequena empresa ter sua estratégia de gestão de pessoas alinhada à estratégia de sustentabilidade, bem como para a verificação do desenvolvimento de políticas e práticas de gestão de pessoas que possam favorecer a abordagem de sustentabilidade em uma pequena organização.

PALAVRAS-CHAVE: Gestão estratégica de pessoas. Sustentabilidade. PMEs

¹Professor de graduação da Universidade Nove de Julho no departamento de Gerenciais, na área de Administração. Mestre em Administração. E-mail: med.silva@uol.com.br

²Professor titular da FEA-USP e coordenador do PPGA da FEA-USP. E-mail: lgdalbuq@usp.br

³Professora do PMDA Programa de Mestrado e Doutorado em Administração da Universidade Nove de Julho e tutora do Programa de Educação Tutorial, Administração e Direito - PET.

nildespitombo@consensopg.com.br

Endereço para Correspondência: Rua Barão de Melgaço, 91 - Jd. Soimco - Guarulhos-SP - CEP: 07183-230

ALIGNMENT BETWEEN PEOPLE MANAGEMENT STRATEGY AND SUSTAINABILITY IN A SMALL BUSINESS: AMAZONGREEN

ABSTRACT: This article analyzed the alignment between people management strategy and sustainability, observing environmental responsibility, in a small cosmetic company of Amazon state, called Amazongreen. To achieve this objective, it was necessary to identify people management strategy formulated by the organization; understand people management practices developed by the company; identify the values that drive organizational strategy of Amazongreen; classify sustainability strategies formulated by the organization as well as understand the process of implementing such strategies in the company. The article structure is possible with the presentation context of the case study; the theoretical structure divided into sustainability, people management strategy and PMEs. For this study, it was adopted a qualitative research and case study as research strategies. As techniques of data collection were used: interviews, observations, document analysis and questionnaire. And for data analysis it was used content analysis. The results pointed to the possibility of a small company works with its people management strategy aligned with sustainability, as well as to submit the certification of the development of policies and practices of people management that may favor the sustainability in a small organization.

KEYWORDS: People management strategy. Sustainability. PMEs.

ALINEAMIENTO ENTRE LA ESTRATEGIA DE GESTIÓN DE PERSONAS Y SOSTENIBILIDAD EN UNA PEQUEÑA EMPRESA: AMAZONGREEN

RESUMEN: Este artículo tiene como objetivo central analizar el alineamiento entre gestión estratégica de personas y estrategia de sostenibilidad, con especial atención en la responsabilidad socio ambiental, en una pequeña empresa del sector de cosmético de Amazonía, llamada Amazongreen. Para lograr éxito en este objetivo, hemos tratado de identificar la estrategia de gestión de personas formulada por la organización; entender las prácticas de gestión de personas desarrolladas por la empresa; identificar los valores que impulsan la estrategia organizativa de Amazongreen; identificar las estrategias de sostenibilidad formuladas por la organización, así como comprender el proceso de implementación de tales estrategias en la empresa. La estructuración del artículo se da con la presentación contextual del caso estudiado; del referencial teórico dividido en sostenibilidad, gestión estratégica de personas y PMEs. Para este estudio hemos adoptado el enfoque de investigación cualitativa y la estrategia de investigación de estudio de caso. Como técnicas de recolección de datos se utilizaron: entrevistas, obser-

vaciones, análisis de documentos y cuestionario. Para análisis de datos se utilizó el análisis de contenido. Los resultados encontrados apuntan para la posibilidad de que una pequeña empresa tiene su estrategia de gestión de personas alineada a la estrategia de sostenibilidad, así como para verificación del desarrollo de políticas y prácticas de gestión de personas que pueden favorecer el abordaje de sostenibilidad en una pequeña empresa.

PALABRAS CLAVE: Gestión estratégica de personas. Sostenibilidad. PMEs.

1 INTRODUÇÃO

As pequenas e médias empresas constituem fatores de crescimento econômico em muitos países, conforme Collins, et al. (2007) no Brasil, segundo dados do IBGE (2007), as micros e pequenas empresas representam 99% das empresas instaladas. No entanto, Lima (2010) afirmou que é baixa a produção nacional de pesquisas, diretamente, relacionadas a essas empresas. Com tal representatividade, as pequenas e médias empresas -PMEs apresentam grande participação na geração de empregos, o que demonstra a importância do estudo da gestão de pessoas em tais organizações, bem como a necessidade das PMEs considerarem a sustentabilidade como um desafio e uma oportunidade, haja vista a estreita relação entre pessoas e responsabilidade socioambiental.

Diante de tal contexto, o presente artigo tem como objetivo central analisar o alinhamento entre a gestão estratégica de pessoas e a estratégia de sustentabilidade, com foco na responsabilidade socioambiental, em uma pequena empresa do setor de cosmético da Amazônia, chamada Amazongreen. Para a consecução de tal objetivo, buscou-se identificar a estratégia de gestão de pessoas formulada pela organização; entender as práticas de gestão de pessoas desenvolvidas; identificar os valores que direcionam a estratégia organizacional da Amazongreen; identificar as estratégias de sustentabilidade formuladas, bem como entender o processo de implementação de tais estratégias nessa empresa. A estruturação do artigo dá-se com a apresentação contextual do caso estudado; do referencial teórico dividido em sustentabilidade; gestão estratégica de pessoas; PMEs; metodologia utilizada; apresentação e análise dos dados; e considerações finais.

Ao contextualizar o caso estudado, diz-se que a empresa Amazongreen Indústria e Comércio de Cosméticos e Perfumaria da Amazônia Ltda., aberta em 2007 em Manaus-AM, que tem como atividade econômica principal a fabricação e o comércio varejista de cosméticos, produtos de perfumaria e de higiene pessoal, visando a união da viabilidade comercial e tecnológica com a biodiversidade amazônica, com foco na sustentabilidade e ações socioambientais. Sua missão expressa é “oferecer produtos cosméticos para o bem estar pessoal, estruturados

no conceito amazônico, com a manutenção da sustentabilidade da floresta, utilizando mão de obra e insumos regionais, além da valorização da cadeia produtiva do comércio justo e o ser humano”.

Em 2009 foi instalada a fábrica Amazongreen no I Distrito Industrial de Microempresas e Empresas de Pequeno Porte do Amazonas - DIMPE “Ozias Monteiro Rodrigues” como matriz, tendo como filial a loja no Aeroporto Eduardo Gomes – Manaus-AM. A linha de produtos com a marca Amazongreen é distribuída por essa unidade ou pelas vendas efetuadas pela internet. Em 2011 foi desenvolvida também uma linha de produtos com a marca Beaty Be, diferenciando-se da linha Amazongreen, por sua revenda ser efetuada por meio de catálogos, pelo sistema porta a porta.

Desde sua fundação, a Amazongreen se fez presente em vários eventos tanto nacionais como internacionais, como: Salão do Brasil em Paris (2007 e 2009); Natural Tech (2009); Biofach (2010); Mostra Internacional de Artesanato em Fortezza em Florença na Itália (2010); Feira Internacional de Artesanato de Milão na Itália (2010); bem como foi uma das empresas a exporem na Rio+20 (2012). Em 2011 a empresa venceu, em primeiro lugar, o Prêmio FINEP de Inovação Tecnológica, na categoria Pequena Empresa da Região Norte, inovando com a utilização de folhas de cacau desidratadas para revestimento dos frascos de perfumes, bem como com o desenvolvimento de folhas olfativas de ingá. Tais inovações foram possíveis por meio de capacitações de comunidades do interior do Amazonas e Pará, como: Urucurituba – AM; São Sebastião do Uatumã – AM; Alter do Chão – PA e Mosqueiro – PA. A estrutura organizacional da empresa é composta pela diretoria, exercida pelo sócio fundador; coordenação geral; departamento comercial; departamento financeiro; departamento de recursos humanos; departamento de P&D; departamento de produção; e loja da fábrica no Aeroporto Internacional Eduardo Gomes em Manaus, contando com 25 funcionários. A estratégia de crescimento da Amazongreen está formulada por meio da expansão pelo sistema de franquias, bem como de internacionalização com desenvolvimento de competências para exportação.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Apresenta-se nessa seção o referencial teórico que fundamenta o tema. Sua estrutura divide-se em três tópicos: sustentabilidade; gestão estratégica de pessoas e PMEs.

2.1 Sustentabilidade

O interesse da sociedade e do mundo empresarial sobre o tema sus-

tentabilidade é crescente, o tema está presente na agenda de problemas globais (JABBOUR; SANTOS, 2008). Claro, Claro e Amâncio (2008, p. 290) afirmaram haver um debate bastante rico no meio acadêmico, com uma grande diversidade teórica sobre o conceito de sustentabilidade, predominando uma falta de consenso sobre seu significado, porém as diversas definições apresentam com ponto em comum: “sustentabilidade é composta de três dimensões que se relacionam: econômica, ambiental e social”.

O ato de levar em consideração questões sociais e ambientais em preocupação com as gerações futuras tem se tornado cada vez mais presente nas estratégias organizacionais e “não há grandes disparidades entre sustentabilidade doméstica e internacional” (FDC, 2011, p. 39). Segundo Collins et al. (2006), há um crescente número de estudos tendo como objeto a sustentabilidade, enfatizando a complementaridade dos negócios e as práticas sustentáveis. Savitz (2007) destacou que o termo sustentabilidade originou-se na década de 1980 na busca dos países em promoverem o crescimento econômico, sem sacrificar o meio ambiente e o bem-estar das futuras gerações.

Dessa forma, o autor define sustentabilidade como operar a empresa, sem causar danos aos seres vivos e sem destruir o meio ambiente, mas, ao contrário, restaurando-o e enriquecendo-o, por meio da identificação dos *stakeholders*, do estabelecimento de relações abertas com busca de benefícios comuns, gerando, assim, no longo prazo, mais lucro para a empresa e mais prosperidade social, econômica e ambiental para a sociedade (SAVITZ, 2007). Alinhado, assim ao conceito do *triple bottomline*, desenvolvido por Elkington (2008) que sugeriu que as empresas avaliem seus resultados não somente tendo por referência o desempenho financeiro, mas também sob o seu impacto na economia mais ampla, sobre o meio ambiente e a sociedade em que atua.

As empresas necessitam considerar influências externas, pois, segundo Claro, Claro e Amâncio (2008), hoje a sociedade tem preocupações ecológicas, de segurança, de qualidade dos produtos, incluindo aspectos sociais e políticos que se somam aos econômicos, que pressionam as organizações a adotarem esses valores em seus procedimentos administrativos. Jabbour e Santos (2008) consideraram sustentabilidade organizacional como práticas de gestão que objetivam vitalidade não temporal da organização, favorecendo critérios de performances econômica, social e ambiental com base em ética e transparência. Para os autores, sustentabilidade demanda investimento, ao mesmo tempo em que adiciona valor para a organização e para os *shareholders*, estimulando um mundo mais sustentável.

Um dos grandes desafios para as organizações industriais é demonstrar como estão diminuindo seus impactos ambientais e sociais (DEMAJOROVIC, 2003). Tal argumento foi corroborado por Jabbour e Santos (2008) quando afir-

maram parecer clara a importância do desenvolvimento sustentável para as organizações. No entanto, o caminho para criação de estratégias de sustentabilidade é menos claro. No quadro 1 são apresentados os indicadores de performance de sustentabilidade demonstrados por Demajorovic (2003) com base em pesquisas e trabalhos do World Resources Institute (WRI), bem como por Collins et al. (2006) utilizados e validados em um instrumento de pesquisa em empresas da Nova Zelândia.

Quadro 1: Indicadores de performance de sustentabilidade

Econômico	Social	Ambiental
Práticas contábeis	Práticas empregatícias	Uso de materiais
Investimentos	Relações com a comunidade	Consumo de energia
Lucros	Ética	Resíduos gerados
Participação de mercado	Impacto social do produto	Emissões de poluentes
	Fornecimento de treinamento	Programas de reciclagem
	Assistência aos funcionários para obtenção de educação formal	Impacto ambiental
	Dispor de tempo ou recurso financeiro para projetos de comunidade local	Participação em programa ambiental voluntário
	Consideração da diversidade nos processos de contratação	Ser membro de grupo ambiental
	Permitir horário flexível	Programa de fornecedor com foco ambiental
	Ter iniciativas de gestão do estresse	Ter um sistema de gestão ambiental
		Metas mensuráveis para treinamento dos funcionários

Fonte: elaborado pelos autores adaptado de Demajorovic (2003) e Collins et al. (2006)

Diante desses conceitos, Waage et al. (2005) apresentaram, conforme

demonstrado na figura 1, um modelo da dinâmica central da sustentabilidade socioeconômica pautado em quatro perspectivas que se inter-relacionam: acesso aos recursos; uso dos recursos; fluxo dos benefícios; e o fluxo dos impactos. Todos esses aspectos de sustentabilidade apresentam diferenças e complexidades dentro e entre comunidades, regiões, nações e continentes.

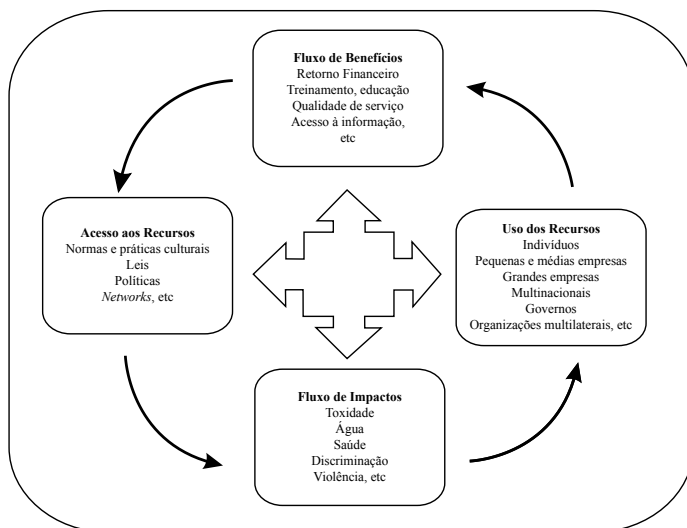


Figura 1: Dinâmica central da sustentabilidade socioeconômica

Fonte: adaptada de Waage, et al. (2005)

Diante da complexidade da dinâmica desses aspectos, Jabbour e Santos (2008) afirmaram que a formulação de estratégias de sustentabilidade necessita do envolvimento de diversas funções organizacionais, dando destaque ao papel crucial da gestão de recursos humanos. Essa gestão deve desenvolver estratégias específicas que estimulem os aspectos econômico, social e ambiental, integrados com a estratégia de sustentabilidade organizacional.

2.2 Gestão estratégica de pessoas

As pessoas estão sempre presentes como elementos essenciais no contexto organizacional. Ao longo do tempo, as teorias desenvolvidas apresentaram diferentes formas de considerar o elemento humano nos estudos organizacionais. Com o objetivo de demonstrar essa evolução, é apresentada no quadro 2 uma das categorizações desenvolvidas por Leite e Albuquerque (2009), na qual foram descritas a base conceitual, a ênfase e o foco das escolas e abordagens que trata-

ram do conceito da gestão de pessoas.

Quadro 2: Categorização da base conceitual de gestão de pessoas

Escola / Abordagem	Principais nomes	Base conceitual
Administração Científica ou Escola Clássica	Fredereck Taylor, Henri Fayol, Frank e Lilian Gilbreth, Henry Grantt	<ul style="list-style-type: none"> - Homem como um ser eminentemente racional, - Foco na tarefa - Ênfase na padronização - Homo economicus
Escola das Relações Humanas	Mary Parker Follet, Elton Mayo, Chester Barnard, Roethlisberger e Dickson	<ul style="list-style-type: none"> - Corrigir tendência de desumanização do trabalho - Ênfase nas relações - Foco no grupo
Escola da Administração Burocrática	Max Weber, Hebert Simon, Chester Barnard, Douglas McGregor	<ul style="list-style-type: none"> - Busca de uma teoria sólida da organização - Ênfase nas normas e regulamentos - Foco no processo - Hierarquia de autoridade, seleção formal, impessoalidade e orientação de carreira
Escola Sistêmica	Ludwing Von Bertalanffy, Katz e Kahn, Trist, Rice	<ul style="list-style-type: none"> - Integração de ciências naturais e sociais - Organização como um sistema aberto - Ênfase na interdependência e interação - Foco no sistema
Abordagem da Administração por Objetivo (APO)	Peter Drucker, Jonh Humble, George Odiorne	<ul style="list-style-type: none"> - Pragmatismo e democracia da Teoria Neoclássica - Ênfase no resultado - Foco no objetivo
Escola Contingencial da Administração	Alfred Chandler, Tom Burns, G. M. Stalker, Lawrence e Lorsch	<ul style="list-style-type: none"> - Adequação da estrutura ao ambiente externo. - Ênfase na adaptação à situação - Foco na situação

Escola de Administração Estratégica	Igor Ansoff, Henry Mintzberg e Michel Porter	<ul style="list-style-type: none"> - Posicionamento e revisão de atitudes - Alocação de recursos - Ênfase no ambiente - Foco na estratégia
Abordagem da Administração Japonesa	E. Deming, Feugenbaum, Stephen Wood, Yoshiro, Richard Schonberger, Kaoru Ishikawa	<ul style="list-style-type: none"> - Produtividade e alta qualidade - Ênfase na integração - Foco no consenso e na cooperação
Abordagem da Administração Empreendedora	Gifford Pinchot III e Duncan	<ul style="list-style-type: none"> - Reação saudável aos desafios empresariais - Ênfase na iniciativa e na realização - Foco na inovação e no risco
Abordagem da Teoria do Caos e da Complexidade	Parker e Stacey, Ralph Stacey, Nonaka e Takeuchi, Goldman, Dolan, Garcia e Auerbach, Anselmo, Vargas e Silvio A. Santos	<ul style="list-style-type: none"> - Sistemas dinâmicos, determinísticos e não lineares - Ênfase na complexidade - Foco na não linearidade
Abordagem de Administração Virtual	William Davidow, Michael Malone	<ul style="list-style-type: none"> - Atendimento a clientes em diferentes localidades - Entregas rápidas com grande variedade de produtos - Ênfase na satisfação instantânea e personalidade do cliente - Foco nos produtos virtuais
Abordagem da Administração do Conhecimento	Stewart	<ul style="list-style-type: none"> - O conhecimento como ativo intangível - Ênfase no acúmulo de estoque de conhecimento - Foco no capital humano
Abordagem da Gestão como Rede de Valor	Bonet e Martha	<ul style="list-style-type: none"> - Ação conjunta de várias empresas para atender o cliente - Criar valor para o cliente - Ênfase na ação conjunta, integrada, ágil e digital - Foco no alinhamento com o cliente

Fonte: Leite e Albuquerque (2009) – adaptado pelos autores

De acordo com Fischer (2002), o interesse na gestão do comportamento

humano tem ganhado espaço na teoria organizacional, pela sua importância para o mundo dos negócios. Dessa forma, esse autor define gestão de pessoas como a maneira da empresa se organizar para gerenciar e orientar o comportamento humano, definindo princípios, estratégias, políticas e práticas de gestão. Jabbour, Santos e Nagano (2009) consideraram gestão de pessoas o conjunto planejado de dimensões organizacionais que exerce influência sobre o comportamento humano visando geração de vantagem competitiva.

Mascarenhas e Kirschbaum (2008) afirmaram que um modelo de gestão de pessoas transcende os subsistemas tradicionais de RH, abrangendo conceitos, políticas e práticas, estratégias de ação de gestores e funcionários, líderes e liderados, sendo modelos únicos influenciados pelas contingências históricas e especificidade de cada organização. O paradigma baseado na gestão racional e autoridade impessoal de adequação indivíduo-cargo passou a ser criticado, abrindo espaço, para uma nova perspectiva em que a relação entre indivíduos e organizações passou a ser de co-dependência.

Não somente os indivíduos dependem das organizações, mas essas organizações também dependem da satisfação, do envolvimento e da motivação dos indivíduos que não podem ser considerados apenas na perspectiva de *homo economicus*, mas também na perspectiva sociocultural. Segundo Netto e Valéria (2005, p. 144), um importante fator motivador que estimula a obtenção do comprometimento emocional nas organizações é a promoção do orgulho institucional junto a seus colaboradores que “podem se orgulhar daquilo que fazem, da maneira como fazem, daqueles com quem fazem ou para quem fazem [...] tomando por base suas tarefas diárias”.

Ao considerar o enfoque em gestão de pessoas, Bosquetti et al. (2009, p. 50) alegaram que há muitos defensores da mudança de uma visão tradicional focada em atividades burocráticas do departamento para um foco no resultado, dando destaque para gestão estratégica de pessoas. Os autores realçaram Ulrich com a identificação de três capacidades essenciais como resultados de RH: “criar clareza estratégica, fazer com que as mudanças aconteçam e gerar capital intelectual”. Fischer (2002) afirmou, ainda, que a perspectiva estratégica de gestão de pessoas busca a orientação estratégica para as políticas e práticas de RH intensificando a busca de sua adaptação às necessidades da organização.

Mascarenhas (2008) salientou que o modelo *hard* de gestão estratégica de pessoas apresenta como ênfase o alinhamento dos comportamentos dos indivíduos ao posicionamento estratégico da organização, entendendo as pessoas como recurso a ser gerido. Já o modelo *soft* de gestão estratégica de pessoas a ênfase está no alinhamento do potencial criativo das pessoas com a organização, passando essas, assim, a serem consideradas fontes de vantagem competitiva. Para Bosquetti et al. (2009, p. 51) o modelo *hard* enfatiza “a forma racional

de administrar recursos humanos, objetivando a estratégia do negócio. A versão *soft* destaca aspectos de comunicação, motivação e liderança, visando obter uma força de trabalho altamente comprometida com a organização”. Mascarenhas (2008, p. 9) descreveu o modelo político de gestão de pessoas, como coerente com o modelo *soft*, pois “caracteriza-se pela descentralização do controle e estímulo à autonomia e proatividade, valorização da atuação multifuncional, criação de um ambiente que favoreça a criatividade, o questionamento e a mudança”.

A evolução do conceito de gestão de pessoas é descrita por Albuquerque (2002) em duas estratégias básicas: estratégia de controle e estratégia de comprometimento. Essas duas visões levarão à adoção de estratégias diferentes. Enquanto no modelo de controle as pessoas são vistas como fator de produção que deve ser controlado, no modelo de comprometimento são consideradas parceiros no trabalho, nos quais a empresa deve investir com objetivo de alcançar melhores resultados.

Outro aspecto importante destacado é que no modelo de comprometimento é importante a participação das pessoas na formulação da estratégia, entendida não como um plano, mas como “um processo, de uma sequência iterativa de etapas que permite à organização refletir, discutir e definir seus propósitos e suas estratégias fundamentais” gerando, assim, estímulo à comunicação, aprendizado e maior envolvimento e comprometimento das pessoas com os objetivos da organização. Nesse modelo ainda, o processo de implementação é considerado integrado ao de formulação no qual o *feedback* de informações tem um fluxo contínuo (ALBUQUERQUE, 2002, p. 41). Albuquerque (2002), destacou, sobretudo, a dificuldade de mensuração de resultados na gestão estratégica de pessoas, o que justifica a preocupação com a mensuração e com o alinhamento entre a gestão estratégica de pessoas e a estratégia organizacional.

O alinhamento da estratégia de gestão de pessoas foi analisado por Mascarenhas (2008) de duas formas: alinhamento vertical ou externo, ou seja, a adequação da estratégia de RH aos desafios do ambiente de competição, refletindo o nível de desenvolvimento da organização, a convergência para os objetivos organizacionais, bem como a adequação sociocultural com o ambiente em que está inserido; e o alinhamento horizontal ou interno, quando a estratégia de gestão de pessoas, considerando suas políticas, práticas e processos são complementares e bem articulados, apoiando o modelo organizacional.

Ao revisarem a literatura sobre gestão estratégica de pessoas Martín-Alcázar, Romero-Fernández e Sánchez-Gardey (2005) descreveram quatro modelos desenvolvidos sobre o tema: (1) o modelo universalista, considerado o mais simples, destaca a gestão estratégica de pessoas em uma perspectiva funcional de identificação das melhores práticas de recursos humanos a serem adotadas buscando o desempenho organizacional. Centra-se nas melhores práticas orientadas

a reforçar as habilidades dos funcionários, considerando-se uma relação linear entre as variáveis que se estende a toda população. (2) O modelo da contingência que é baseado na interatividade para o contexto da gestão de pessoas. A relação entre as variáveis não é mais estável, poderá variar por variáveis emergentes. Negam, portanto, a existência de melhores práticas que podem ser aplicadas em qualquer circunstância para que se consiga um desempenho superior. Para esse modelo, as relações agrupam-se em três categorias genéricas: variáveis estratégicas nas quais as práticas de RH contribuem para o desempenho desde que se encaixem na estratégia do negócio; variáveis organizacionais, tais como tamanho da organização, estrutura organizacional, tecnologia; e os fatores ambientais externos à organização, como o ambiente competitivo, tecnológico, contexto social e econômico. (3) O modelo configuracional para o qual a coerência do sistema não deve ser apenas com as condições organizacionais e externas, mas também deve haver uma coerência interna no sistema. Sendo assim, a relação entre os padrões configuracionais e desempenho não é linear, mas interdependente. A gestão de pessoas passa a ser vista como um sistema complexo e interativo, o que possibilita alcançar maior desempenho com diferentes combinações de políticas. (4) O modelo contextual, aplicável a diferentes ambientes, considera a relação entre a gestão estratégica de pessoas e seu contexto, integrando um quadro macro social com o qual interage. A gestão de pessoas não é olhada apenas sobre sua influência para o desempenho organizacional, mas também sobre outros aspectos internos, bem como seus efeitos sobre o ambiente externo, propondo, assim, um alcance de maior amplitude, considerando na formulação e implementação de estratégias de recursos humanos não somente os atores internos, mas também os externos que influenciam e são influenciados pelas mesmas.

Após descreverem os modelos acima, os autores citados propuseram seu próprio modelo chamado de modelo integrador, conforme demonstra a figura 2, que busca enfatizar pressupostos de cada uma das quatro abordagens que não se excluem mutuamente.

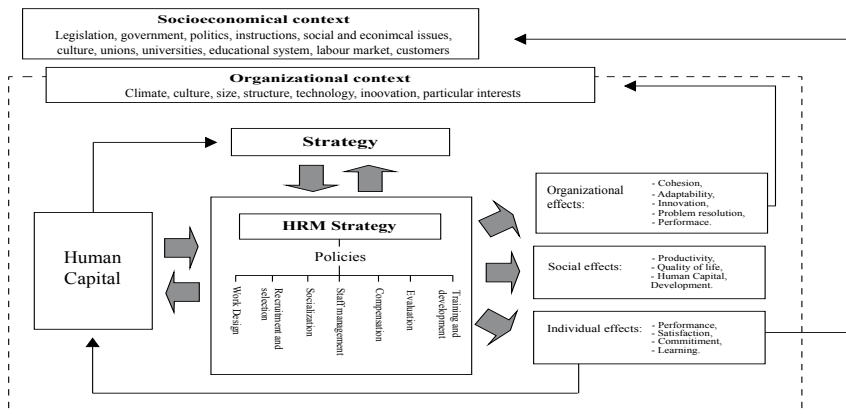


Figura 2: Modelo integrador

Fonte: Martín-Alcázar; Romero-Fernández; Sánchez-Gardey (2005, p. 651).

Da abordagem universalista, os autores utilizaram a relação causal e o conceito de capital humano; da abordagem contingencialista são incorporadas outras variáveis na relação causal, categorizadas em ambiente, influências organizacionais e estratégia de negócios; da abordagem configuracional incorporou-se os três elementos inter-relacionados: as estratégias, as políticas e as práticas de RH.

Os pressupostos da abordagem contextual incorporados no modelo proposto foram as interações com o ambiente externo e com o contexto organizacional. Para fechar o modelo, os autores consideraram os efeitos do sistema de gestão de pessoas em três níveis: individual, organizacional e social. A gestão estratégica de pessoas, segundo Martín-Alcázar, Romero-Fernández e Sánchez-Gardey (2005, p. 652), pode ser definida como um conjunto integrado de estratégias, políticas e práticas por meio das quais o capital humano é gerenciado, que influencia e é influenciado pela estratégia de negócios, pelo contexto organizacional e pelo contexto socioeconômico, sendo “um processo evolutivo não só de adaptação, mas também de mudança pró-ativa”.

2.3 Pequenas e médias empresas (PMEs)

As pequenas e médias empresas são fatores de crescimento econômico em muitos países, conforme afirmam Collins, et al. (2007). Segundo Hillary (2004), pequenas empresas são a vasta maioria dos negócios na Europa e no Reino Unido. No Brasil, segundo dados do IBGE (2007), as micro e pequenas empresas representam 99% das empresas instaladas, no entanto, Lima (2010)

afirmou que é baixa a produção nacional de pesquisas diretamente relacionadas a essas empresas. Com tal representatividade, as pequenas e médias empresas - PMEs apresentam grande participação na geração de empregos, o que demonstra a importância do estudo da gestão de pessoas em tais organizações, bem como a necessidade das PMEs considerarem a sustentabilidade como um desafio e uma oportunidade, haja vista a estreita relação entre as pessoas e responsabilidade socioambiental.

A estrutura pouco desenvolvida e a limitação de recursos, que caracterizam a simplicidade das pequenas empresas, apresentam-se como condições favoráveis ao pensamento estratégico que fornecem bases para a competição em um ambiente de rápidas mudanças (BARBOSA; TEIXEIRA, 2003). A estrutura enxuta torna as PMEs mais flexíveis e ágeis em adaptar-se às novas situações ambientais, bem como facilita a utilização da comunicação pessoal, proporcionando melhor relacionamento (ALBUQUERQUE; FILHO, 2007). “Outro componente organizacional é a característica comportamental do dirigente, que reflete seus valores, atitudes, desejos, motivações, competências, experiências, estilo de liderança nas ações e decisões tomadas” (op. cit., p. 52). “Assim, a compreensão do processo de gestão nas PME não pode ser buscada sem se compreender a maneira de ser, as aspirações e as experiências desses principais atores da gestão.” (LIMA, 2009, p. 75)

De acordo com Lima (2010), as PMEs não utilizam muito o planejamento estratégico, as decisões de dimensão estratégicas são buscadas quando sentem necessidade, ou seja, a *posteriori*. Isto se dá em virtude da diversidade de definições de planejamento estratégico. Ou seja, se o planejamento é considerado como uma atividade com alto nível de formalidade e racionalidade torna-se incompatível com a condição de uma PME que necessita ser flexível e ágil na tomada de decisão. No entanto, se o planejamento estratégico é entendido “como algo flexível, informal, não sistemático e/ou como uma atividade que admite a manifestação da intuição dos dirigentes, sua compatibilidade com a condição das PMEs torna-se maior e ele tende a facilitar o sucesso dessas empresas.” (LIMA, 2010, p. 174)

No que tange à adoção das práticas de sustentabilidade, Collins et al. (2007) ressaltaram que, por um lado, há maior dificuldades para as pequenas empresas do que para as grandes, considerando a falta de expertise e de capital, mas por outro, as pequenas empresas são influenciadas pela comunidade na qual operam e que as práticas ambientais apresentam imperativos econômicos. Apresenta-se assim, um dos desafios para as pequenas empresas: como transferir para seu contexto as estratégias e ferramentas propostas para ações sustentáveis pelas grandes empresas.

Em relação ao impacto social, econômico e ambiental das pequenas

empresas, os autores afirmam ainda, que individualmente pode ser pequeno, no entanto, em algumas regiões o impacto cumulativo pode ser significativo. O que sugere a necessidade de pensar holisticamente sobre as atividades, nas quais os negócios estão engajados em seu contexto global, aceitando a responsabilidade da empresa e seu papel vital na sociedade. A interdependência da rede de interação que deve incluir princípios econômicos, ambientais, sociais e éticos nas ações da organização é reconhecida como determinante vital para o sucesso das pequenas empresas.

Ao analisarem os obstáculos para as pequenas empresas, Collins et al. (2007) apresentaram três barreiras que dificultam as PME's adotarem práticas ambientais: a primeira é a percepção de que seu impacto ambiental individual é pequeno; a segunda é a falta de *expertise* e entendimento das estratégias às respostas a questões ambientais; e, por fim, como terceira barreira apresenta-se o custo para adoção de um comportamento ambiental proativo. No entanto, destacam ainda que os *networks* e as alianças que incluem associações de comércio, agências ambientais, governos, associações de empregados, dentre outras, influenciam na implementação de práticas de sustentabilidade pelas pequenas empresas pelo mundo. Os estudos realizados pelos autores com mais de oitocentas organizações entre pequenas, médias e grandes empresas da Nova Zelândia, apresentaram que fazer parte de um *network* é relatado como uma força para a adoção de práticas de sustentabilidade para as pequenas e médias empresas mais do que para as grandes, pois fornecem para as PME's um forte impacto na aprendizagem organizacional.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Para este estudo foi adotada a abordagem de pesquisa qualitativa que “atribui descrição detalhada do fenômeno e dos elementos que o envolvem, aos depoimentos dos atores sociais envolvidos, aos discursos, aos significados e aos contextos” (VIEIRA, 2004, p. 15), a estratégia de estudo de caso, que se caracteriza pela investigação em profundidade de um fenômeno por meio da utilização de múltiplas fontes de evidência (YIN, 2010). O caso escolhido como unidade de análise foi a empresa Amazongreen, devidamente caracterizado anteriormente.

Como técnicas de coleta de dados utilizaram-se: entrevista semiestruturada em profundidade com roteiro previamente estabelecido com base no referencial teórico feita com o sócio diretor da empresa, com o registro feito por meio de gravação e anotações realizadas pelo pesquisador durante o processo, sendo os dados tratados por meio de transcrição das gravações para melhor condição de análise; duas entrevistas não estruturadas conduzidas de “forma espontânea” (YIN, 2010, p. 117), uma com o gerente administrativo e outra com uma funcionária da loja no ae-

roporto; observação direta durante todo o dia da visita à organização em que foram conhecidas as instalações e o processo de produção; análise documental, que teve como fonte de evidência os dados do *site* da empresa, uma entrevista concedida pelo diretor a uma rádio de alcance nacional, matéria publicada em revista setorial, bem como o plano de negócios desenvolvidos em junho/2012; questionário estruturado com questões alinhadas à base teórica em uma escala de 1 a 5 onde 1 representava discordo plenamente; 2 para discordo; 3 para neutro; 4 para concordo e 5 para concordo plenamente, aplicado a 10 funcionários, visando comparação dos dados com as demais fontes de evidência, conforme orientação de vários autores como Yin (2010), Godoy (2006) e Gil (2009).

A análise dos dados, em pesquisas qualitativas, segundo Creswell (2007), consiste da preparação e organização dos dados para análise, reduzindo os dados em temas por meio de um processo de codificação para representar os dados em figuras, tabelas ou uma discussão. Yin (2010, p.154) definiu a análise de dados no exame, na categorização, na tabulação, no teste ou nas evidências recombinadas de outra forma, para tirar conclusões baseadas empiricamente. O processo de análise de dados foi complementado com os procedimentos de análise de conteúdo descritos por Bardin (2010) nos três polos cronológicos: pré-análise; exploração do material e, por fim, o tratamento dos resultados, a inferência e a interpretação. Dessa forma, os dados foram interpretados a partir da categorização e da codificação.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

A contextualização da coleta de dados pode ser caracterizada por um ambiente organizacional amistoso, tranquilo, colaborativo, cordial, hospitaleiro, receptivo, aberto à pesquisa, com pessoas dispostas a ouvir e a falar. As condições de trabalho observadas foram excelentes: ambiente limpo, iluminado, ventilado e organizado.

Ao buscar identificar a estratégia de gestão de pessoas formulada pela Amazongreen, constatou-se que existe um planejamento que a empresa desenvolveu, chamado de plano de negócios, no qual há uma projeção estratégica para o negócio para os próximos cinco anos, no entanto, em se tratando de gestão de pessoas, não há uma estratégia formalizada, documentada, o que se alinha com Lima (2010) quando salientou que nas PMEs, o planejamento é entendido como algo informal, não sistemático, direcionado pela intuição do dirigente.

No entanto, o diretor do caso estudado salientou ter, como objetivo, mudar essa situação. Para isso, contratou um gerente administrativo que possui formação em administração, bem como experiência profissional na área administrativa em uma grande empresa. O diretor quer que o novo gerente implante

procedimentos mais formais.

Assim, verificou-se a existência de uma gestão estratégica de pessoas quando na entrevista o dirigente diz, por exemplo, “nós procuramos desenvolver as pessoas”; “procuramos recompensar o desempenho produtivo do funcionário”; “temos uma preocupação grande com a gestão de pessoas que estão fora da fábrica, as pessoas que precisam ser capacitadas nas comunidades”; “para se entender a gestão de pessoas é preciso entender a questão cultural que aqui é muito forte”. A gestão identificada pelos dados coletados pode caracterizar-se por uma gestão participativa. Isso é exemplificado quando o diretor, ao relatar o processo de contratação de funcionários para a fábrica disse que o funcionário só passa do período de experiência se houver um consenso da equipe de trabalho e que isso já é informado logo que o funcionário começa o período de experiência. O diretor afirmou: “a equipe precisa participar desse processo, pois se não houver um clima bom de trabalho, o trabalho não é feito com qualidade”. Essa afirmação alinha-se ao modelo *soft* descrito por Mascarenhas (2008) no que tange à autonomia e à proatividade.

Com o objetivo de entender as práticas de gestão de pessoas desenvolvidas na Amazongreen, categorizou-se a investigação em: recrutamento e seleção; retenção e remuneração; treinamento e capacitação. O recrutamento e a seleção são feitos pelo diretor quando é para cargo gerencial. Para os demais, a atividade é executada pelo gerente administrativo. O recrutamento utiliza-se de uma parceria com uma empresa ou, muitas vezes é feita por indicação, a seleção, no caso de funcionários para a fábrica é feita por um período de experiência que o funcionário selecionado deverá passar para depois ser efetivado. Foi relatado pelo diretor e pelo gerente que não há mão-de-obra qualificada tecnicamente para o setor produtivo. A capacitação e o aprendizado acontecem na empresa. O que se procura, em geral, no colaborador são fatores, tais como espírito de equipe e vontade e disposição para aprender.

A questão da remuneração foi colocada como um grande desafio para a empresa, pois, segundo o diretor, “[...] uma pequena empresa não tem recursos para poder pagar um salário ou fornecer benefícios atrativos, comparados com uma grande empresa [...]”, “[...] fornecemos o piso salarial da categoria com alguns incentivos”. Um ponto interessante expresso pelo diretor da Amazongreen é que as pessoas quando entram para trabalhar lá “se apaixonam pelo trabalho”, segundo ele, “tem funcionário na empresa que se fosse ao distrito conseguiria R\$200,00 ou R\$300,00 a mais no salário, mas ele não sai, ele prefere ficar aqui. Ele sente orgulho do trabalho que faz, ele gosta do ambiente de trabalho”.

Essa afirmação do diretor foi confirmada com as respostas dadas pelos funcionários nos questionários, pois nas questões referentes à existência de política de remuneração da Amazongreen superior ao mercado, 55% dos responden-

tes disseram ser indiferentes a essa questão, 10% concordaram com a afirmação, 20% concordaram completamente e apenas 15% discordaram, não tendo quem discordasse completamente. Foi corroborada também pela entrevista espontânea efetuada com uma funcionária da loja do aeroporto que relatou ter uma formação de graduação na área da saúde, que está fazendo uma pós-graduação na área, trabalha uma vez por semana em um centro médico, mas que não consegue deixar o trabalho na Amazongreen, porque se sente muito bem trabalhando na empresa já há cinco anos. Esses dados refletem características que se alinham ao modelo de comprometimento formulado por Albuquerque (2002), no que se refere à participação no envolvimento as pessoas.

O treinamento é categorizado em treinamento aos funcionários da Amazongreen e aos membros da comunidade. No primeiro caso o treinamento interno é efetuado pelos próprios funcionários que ensinam e capacitam os colegas para a execução de várias funções, bem como alguns treinamentos ministrados pelo próprio diretor, com também treinamentos externos efetuados em parceria com a Federação das Indústrias e com o Serviço de Apoio às Pequenas e Médias Empresas - SEBRAE. Atualmente a empresa está executando o programa de treinamento na ferramenta dos 5Ss que está sendo realizado pelo SEBRAE. Em uma primeira fase 50% dos funcionários já receberam o treinamento e para os próximos meses o restante. Está previsto, ainda para o ano de 2012, o treinamento para todos na ferramenta dos 8Ss também fornecido pelo Sebrae, o que caracteriza alinhamento horizontal, descrito por Mascarenhas (2008), no qual as práticas de treinamento dos funcionários apóiam a estratégia organizacional. O alinhamento vertical ou externo é verificado no caso da capacitação das comunidades que já foram efetuadas, como o trabalho com as folhas de cacau para revestimento das embalagens e com as folhas de ingá (folhas olfativas), bem como o projeto de capacitação para as mulheres ceramistas que está sendo projetado para o segundo semestre de 2012 apresentam-se como um “desafio é maior”, segundo o diretor, pois “exige um acompanhamento mais de perto e por mais tempo, exige tempo, o que torna difícil o trabalho”.

Os valores expressos por meio dos documentos da empresa são: inovação, sustentabilidade, comércio justo, valorização amazônica e excelência. Na coleta de dados por meio não só de entrevista, mas de questionários e observação se pode verificar também ética, respeito e solidariedade como valores que direcionam a ação estratégica da Amazongreen. Como artefatos verificados têm-se: o aroma, a apresentação dos produtos em contexto histórico e em um contexto socioeconômico.

Verificaram-se as estratégias de sustentabilidade formuladas pela Amazongreen categorizadas pelo *triple bottomline*. Na perspectiva social a estratégia de sustentabilidade alinha-se aos indicadores, apresentados com base em Dema-

jorovic(2003) e Collins et al. (2006), de relação com a comunidade e disposição de recursos para projetos de comunidade local nas ações de desenvolvimento da população ribeirinha formada pelas comunidades capacitadas, como diz o diretor “a capacitação das mulheres da aldeia pode mudar a vida dessas mulheres”; pela valorização e disseminação da cultura amazônica, segundo o diretor, “é preciso adotar tecnologias à realidade da Amazônia, tendo cuidado para não perder as raízes culturais”.

Os indicadores de práticas empregatícias, fornecimento de treinamento e assistência à educação formal dos funcionários são verificados, no âmbito dos colaboradores internos, na busca de um ambiente de trabalho seguro, no desenvolvimento dos colaboradores, não somente visando o aumento da produtividade, mas também o desenvolvimento pessoal do funcionário. Isso pode ser constatado em ações de parceria previstas pelo diretor para fornecerem às funcionárias da produção cursos de cabeleireiro que possam ajudá-las a exercer atividades que complementem a renda, já que muitas delas sustentam sozinhas seus filhos pequenos.

O foco na sustentabilidade ambiental é caracterizado nas estratégias da Amazongreen pelo alinhamento aos indicadores ambientais como: uso e consumo de energia, foi observado a preocupação com o não desperdício de energia pelos membros da organização; ser membro de grupo ambiental, a Amazongreen é uma empresa atuante em grupos de discussão ambiental, tendo uma participação ativa na Rio+20 como uma das empresas convidadas. Seu diretor é um dos defensores da criação de um selo origem da Amazônia para os produtos sustentáveis; uso de materiais e impacto ambiental. A busca por materiais amazônicos bem como com baixo impacto ambiental foi caracteriza em fala do diretor como a “busca por materiais cada vez mais degradáveis”, “a mudança da utilização da embalagem de perfume feita com madeira caída, uma vez que se percebeu a possibilidade de que a comunidade poderia encontrar dificuldades na localização dessas madeiras, que tenham caído naturalmente tendo a necessidade de adentrar cada vez mais para a floresta e isso pudesse estimular a derrubada de árvores”; a reciclagem e a preocupação com o desperdício formam evidenciadas em falas do diretor como “a parceria com o Sebrae para implantação da ferramenta dos 5Ss foi feita para se ter uma excelência em produto e processo, para se evitar o desperdício de materiais, utilizando-se tudo que puder e procurando reciclar tudo o que não tem mais uso.”.

A sustentabilidade no foco econômico é identificada pelo diretor como adequada a uma participação de mercado para um consumidor com nível de reconhece e valoriza o conceito amazônico incorporado a seus produtos. Não se trata de um produto de massa, “é um produto de altíssima qualidade, um produto prêmio” o que faz com que produto tenha viabilidade econômica tanto para Amazongreen quanto para a comunidade ribeirinha que participa da atividade.

A implementação das estratégias de sustentabilidade formuladas pela Amazongreen confirmou, em âmbito mais geral, o papel de destaque apresentado por Collins et al. (2007) aos *networks*, nas parcerias firmadas pela empresa com o governo, no caso da instalação da fábrica do DIMPE, com universidades, apesar de que o segundo o diretor, a pequena empresa tem maiores dificuldades em fechar parcerias com as universidades que as grandes empresas. Em um aspecto mais específico, a implementação foi verificada de maneira alinhada às práticas de gestão de pessoas, na busca de desenvolvimento de um ambiente propício à criatividade, à interação e comunicação facilitada, quando é dito pelo diretor; “a porta da minha sala está sempre aberta para os funcionários”.

A análise do alinhamento entre a gestão estratégica de pessoas e a estratégia de sustentabilidade na empresa Amazongreen, objetivo principal deste trabalho, pode ser feita à luz do modelo integrador de Martín-Alcáza, Romero-Fernadéz e Sánchez-Gardey (2005) e da dinâmica central da sustentabilidade socioeconômica adaptado de Waage et al. (2005), após a apresentação dos objetivos específicos. Jabbour e Santos (2008) já destacaram o papel crucial da gestão de recursos humanos à formulação da estratégia organizacional de sustentabilidade.

Diante disso, as políticas e práticas de gestão de pessoas, verificadas na empresa Amazongreen, alinham-se às descritas no modelo integrador nas categorias e treinamento e desenvolvimento, recrutamento e seleção, socialização, desenho do trabalho para formação do capital humano na empresa, apresentando efeitos nos indivíduos como aprendizado, satisfação e comprometimento; na sociedade como desenvolvimento do capital humano, da qualidade de vida, da produtividade, o que se alinha ao fluxo de benefícios da dinâmica central da sustentabilidade; e na organização com desenvolvimento de inovação, capacidade de adaptação ao contexto, capacidade de resolução de problemas, apresentando alinhamento ao uso dos recursos no modelo de dinâmica central da sustentabilidade.

Os efeitos apresentados pelo alinhamento das estratégias de gestão de pessoas e de sustentabilidade influenciam e sofrem influências do contexto socioeconômico pela própria dinâmica do acesso e uso dos recursos, bem como do fluxo de benefícios e impactos apresentados, tanto no aspecto pessoal, organizacional ou social. Pelos dados da pesquisa, pode-se afirmar que a empresa Amazongreen adota uma estratégia de sustentabilidade, distanciando-se somente da retórica, e tal estratégia é reconhecida pelos colaboradores, o que caracteriza o alinhamento entre a estratégia de gestão de pessoas e a estratégia de sustentabilidade na empresa.

Não foram identificadas, na Amazongreen, evidências das barreiras, apresentadas por Collins et al. (2007), às PMEs adotarem práticas ambientais,

o que se evidenciou de maneira presente, tanto no discurso do seu fundador, do gerente administrativo e nos resultados dos questionários é a presença de um orgulho muito grande do que fazem, o que corrobora empiricamente o que disseram Netto e Valério (2005) sobre o orgulho institucional pelo que é feito.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao considerar que o tema sustentabilidade tem tomado expressão e interesse nas discussões em âmbito político, social, acadêmico, organizacional, vê-se a necessidade de estudos de campo que contribuam com a sustentabilidade da discussão. Da mesma forma, os estudos sobre gestão estratégica de pessoas vêm apresentando amplo interesse e, buscou-se com esta pesquisa, um estudo de campo que tivesse como objetivo a análise do alinhamento entre essas duas áreas, em um contexto das pequenas empresas, uma vez que tal contexto apresenta características específicas.

A primeira contribuição que este estudo apresenta é a identificação de possibilidade de que uma pequena empresa possa ter sua estratégia de gestão de pessoas alinhada à estratégia de sustentabilidade, bem como a verificação do desenvolvimento de políticas e práticas de gestão de pessoas que possam favorecer a abordagem de sustentabilidade em uma pequena organização. Isso pode ser concluído pela verificação de um caso como a empresa Amazongreen que, apesar de enfrentar os desafios de ser pequena, desenvolve, mesmo que de forma informal, sua gestão estratégica de pessoas com foco na contribuição para alcançar os objetivos organizacionais de sustentabilidade.

Como limitações destacam-se o fato de tratar-se de um estudo de caso único, que não poderia ser levado à generalização, bem como a necessidade de aprofundamento do próprio estudo, envolvendo pesquisa de campo nas comunidades relacionadas com a empresa, o que, em contrapartida, abre possibilidades para continuidade do estudo.

As demais contribuições que podem ser originadas desta pesquisa são: a análise de três áreas de estudos que possuem grande relevância para a ciência; incremento de pesquisas em empresas de porte semelhante, uma vez que há representatividade no PIB nacional; futuras pesquisas podem ser realizadas na própria empresa, nas comunidades da região, no polo industrial, onde a Amazongreen está inserida, em empresas semelhantes em outras regiões do país.

REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, A. F.; ESCRIVÃO FILHO, E. Gestão estratégica das informações na pequena empresa hoteleira: apresentação de propostas de

melhoria no gerenciamento das informações internas. **Revista de Gestão USP**, São Paulo, v. 14, n. 4, p. 47-62, out./dez. 2007.

BARBOSA, J. D.; TEIXEIRA, R. M. Gestão estratégica nas empresas de pequeno e médio porte. **Caderno de Pesquisas em Administração**, São Paulo, v. 10, n. 3, p. 31-42, jul./set. 2003.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. 5. ed. Lisboa: Edições 70, 2010.

BOSQUETTI, M. A. et al. O alinhamento da estratégia de gestão de pessoas com a estratégia organizacional. In: ALBUQUERQUE, L. G.; LEITE, N. P. (Org.). **Gestão de pessoas: perspectivas estratégicas**. São Paulo: Atlas, 2009. p. 49-54.

CLARO, P. B. O.; CLARO, D. P.; AMÂNCIO, R. Entendendo o conceito de sustentabilidade nas organizações. **R. Adm.** São Paulo, v. 43, n. 4, p. 289-300, out./dez. 2008.

COLLINS, E. et al. Business networks and the uptake of sustainability practices: the case of New Zealand. **Journal of Cleaner Production**, v. 15, p. 729-740, 2007.

CRESWELL, J. W. **Qualitative inquiry and research design: choosing among five traditions**. 2. ed. California: Thousand Oaks: Sage, 2007.

DEMAJOROVIC, J. **Sociedade de risco e responsabilidade socioambiental: perspectivas para a educação corporativa**. São Paulo: Senac, 2003.

ELKINGTON, J. The triple bottom line sustainability's accountants. In: RUSSO, M. V. (Ed.). **Environmental management: readings and cases**. 2. ed. Oregon: Sage Publications, 2008. p. 49-66.

FDC – FUNDAÇÃO DOM CABRAL, **Ranking das transnacionais brasileiras 2011: crescimento e gestão sustentável no exterior**. Nova Lima: Fundação Dom Cabral, 2011.

FISCHER, A. L. Um resgate conceitual e histórico dos modelos de gestão de pessoas. In: FLEURY, M. T. L. (Coord.). **As pessoas na organização**. São Paulo: Gente, 2002. p. 11-34.

GIL, A. C. **Estudo de caso: fundamentação científica – subsídios para coleta e análise de dados – como redigir o relatório**. São Paulo: Atlas, 2009.

GODOY, A. S. Estudo de caso qualitativo. In: GODOI, C. K.; BANDEIRA-DE-MELO, R.; SILVA, A. B. (Org.). **Pesquisa qualitativa em estudos organizacionais: paradigmas, estratégias e métodos**. São Paulo: Saraiva, 2006. p. 115-146.

HILLARY, R. Environmental management systems and the smaller enterprise. **Journal of Cleaner Production**, 12, p. 561-569, 2004.

JABBOUR, C. J. C.; SANTOS, F. C. A.; NAGANO, M. S. Análise do relacionamento entre estágios evolutivos da gestão ambiental e dimensões de recursos humanos: estado da arte e surveyem empresas brasileiras. **R. Adm.** São Paulo, v. 44, n. 4, p. 342-364, out./dez. 2009.

JABBOUR, C. J. C.; SANTOS, F. C. A. The central role of human resource management in the search for sustainable organizations. **The International Journal of Human Resource Management**, v. 19, n. 12, Dec. 2008, p. 2133-2154.

LEITE, N. P.; ALBUQUERQUE, L. G. Gestão estratégica de pessoas: conceito, evolução e visão. In: ALBUQUERQUE, L. G.; LEITE, N. P. (Org.). **Gestão de pessoas: perspectivas estratégicas**. São Paulo: Atlas, 2009. p. 3-16.

LIMA, E. Estratégia de pequenas e médias empresas: uma revisão. **REGE**, São Paulo, v. 17, n. 2, p. 169-187, abr./jun. 2010.

LIMA, E. Relações internas e conversa estratégica nas pequenas e médias empresas. **Revista Economia & Gestão**, Belo Horizonte, v. 9, n. 20, maio/ago. 2009.

MARTÍN-ALCÁZAR, F.; ROMERO-FERNÁNDEZ, P. M.; SÁNCHEZ-GARDEY, G. Strategic human resource management: integrating the universalistic, contingent, configurational and contextual perspectives. **The International Journal of Human Resource Management**, v. 16, n. 5, p. 633-659, may, 2005.

MASCARENHAS, A. O. **Gestão estratégica de pessoas: evolução, teoria e crítica**. São Paulo: Cengage Learning, 2008.

MASCARENHAS, A. O.; KIRSCHBAUM, C. Fundamentos de gestão estratégica de pessoas. In: MASCARENHAS, A. O. **Gestão estratégica de pessoas: evolução, teoria e crítica**. São Paulo: Cengage Learning, 2008.

VALERIO NETTO, A.; VALÉRIO, D. M. Gestão de pessoas altamente qualificadas em pequenas empresas de base tecnológica. **RAM - Revista de Administração Mackenzie**, v. 7, n. 3, p. 131-147, 2005.

SAVITZ, A. W. **A empresa sustentável**: o verdadeiro sucesso é lucro com responsabilidade social e ambiental. Tradução: Afonso Celso da Cunha Serra. Rio de Janeiro: Elsevier, 2007.

VIEIRA, M. M. F.; ZOUAIN, D. M. (Org.). **Pesquisa qualitativa em administração**. Rio de Janeiro: FGV, 2004.

WAAGE, S. A. et al. Fitting together the building blocks for sustainability: a revised model for integrating ecological, social, and financial factors into business decision-making. **Journal of Cleaner Production**, v. 13, p. 1145-1163, 2005.

YIN, R. **Estudo de caso**: planejamento e métodos. 4. ed. Porto Alegre: Bookman, 2010.